

Mutation disciplinaire : mode d'emploi



Sommaire

Étape 1 : Vérifier que le règlement intérieur autorise la mutation disciplinaire 4

- A) Si votre entreprise est tenue de rédiger un règlement intérieur4
- B) Si votre entreprise n'est pas tenue de rédiger un règlement intérieur4

Étape 2 : Vérifier que les faits justifient une mutation disciplinaire 5

- A) Dans quels cas pouvez-vous prononcer une mutation disciplinaire ?5
- B) Quelle est la différence entre la mutation disciplinaire et la rétrogradation ?5

Étape 3 : Vérifier que les faits ne sont pas prescrits 6

- A) Délai à respecter6
 - 1) Point de départ du délai de deux mois6
 - 2) Expiration du délai de deux mois.....6
- B) Circonstances ayant une incidence sur le délai de prescription6
 - 1) Des vérifications ou investigations sont nécessaires6
 - 2) Des poursuites pénales ont été engagées7
 - 3) Le comportement fautif du salarié persiste7
- C) Possibilité d'invoquer un fait prescrit lors d'une sanction ultérieure pour des mêmes faits.....7

Étape 4 : Définir le type de mutation envisagé 8

- A) La mutation professionnelle8
- B) La mutation géographique.....8
 - 1) Si la mutation géographique constitue un changement des conditions de travail.....8
- a) Comment savoir si la mutation géographique a lieu dans le même secteur géographique ?8
- b) Comment déterminer si la clause de mobilité est applicable ?9
 - 2) Si la mutation géographique s'analyse en une modification du contrat de travail9

Étape 5 Convoquer le salarié à un entretien préalable..... 10

- A) Comment convoquer le salarié à l'entretien préalable ?..... 10
- B) Quand convoquer le salarié à l'entretien préalable ? 11
- C) L'entretien préalable peut-il avoir lieu durant les congés payés ou pendant un arrêt maladie ? 12
 - 1) Congés payés..... 12
 - 2) Arrêt de travail 12
- D) Que faire si le salarié prétend ne pas avoir reçu la convocation ? 12
- E) Le salarié peut-il demander le report de l'entretien préalable ? 12
- F) Comment doit se dérouler l'entretien préalable ? 13

Étape 6 : Notifier la mutation disciplinaire 15

- A) Si la mutation disciplinaire constitue un simple changement des conditions de travail 15
 - 1) Comment notifier la mutation disciplinaire ? 15
 - 3) Quand notifier la mutation disciplinaire ? 16
- B) Si la mutation disciplinaire constitue une modification du contrat de travail 16
 - 1) Comment proposer la mutation disciplinaire ? 16
 - 2) Quand notifier la proposition de mutation disciplinaire ? 18

Étape 7 : Attendre la réponse du salarié (si modification du contrat de travail ou salarié protégé) 19

- A) Le salarié accepte 19
- B) Le salarié refuse 19
- C) Le salarié émet des réserves 20
- D) Le salarié ne répond pas 20

Étape 1 : Vérifier que le règlement intérieur autorise la mutation disciplinaire

Cette première étape ne concerne que les entreprises comptant au moins 20 salariés. Dans ces dernières, l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire.

A) Si votre entreprise est tenue de rédiger un règlement intérieur

C'est le règlement intérieur qui fixe les différentes sanctions qui peuvent être infligées aux salariés. Une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur (C. trav., art. L. 1321-1 ; Cass. soc., 26 oct. 2010, n°09-42.740).

Par conséquent, vous ne pouvez choisir de prononcer une mutation disciplinaire que si le règlement intérieur vous en donne la possibilité. Si le règlement intérieur est muet sur la question, vous devrez choisir une autre sanction figurant dans le règlement intérieur. Seule la modification du règlement intérieur vous permettra, à l'avenir, de muter un salarié pour raisons disciplinaires.

Si vous avez omis de rédiger un règlement intérieur alors que votre entreprise comporte au moins 20 salariés, vous ne pouvez valablement prononcer aucune sanction.

B) Si votre entreprise n'est pas tenue de rédiger un règlement intérieur

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'établissement d'un règlement intérieur n'est pas obligatoire. Sa mise en place est totalement libre.

Comme l'établissement d'un règlement intérieur est facultatif, vous êtes autorisé à procéder à la mutation disciplinaire d'un salarié (sauf à avoir élaboré volontairement un règlement intérieur).